

# Marzena Pękowska

---

## Kształcenie i doksztalcanie nauczycieli w założeniach polityki oświatowej Unii Europejskiej

---

Studia Pedagogiczne. Problemy Społeczne, Edukacyjne i Artystyczne 19, 91-100

---

2010

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

## Kształcenie i doksztalcanie nauczycieli w założeniach polityki oświatowej Unii Europejskiej

### Teacher training and teacher development in the educational policy of the European Union

W zakresie wykształcenia zawodowego nauczycieli, jako podstawę ich przygotowania do sprawowania funkcji kształcących, wychowawczych i opiekuńczych przyjęto projekt zestawu standardów kompetencji zawodowych. Stosowanie w praktyce zapisów w wymienionych standardach zagwarantować powinno wymaganą jakość kształcenia nauczycieli. Szczególnie, że

współczesny nauczyciel, to człowiek socjalizowany w społeczeństwie, współtworzący mezosystem między różnymi podmiotami edukacji. Powinien się też odznaczać umiejętnościami praktycznymi, samorzutnymi i wyuczonymi, takimi, które umożliwiałyby mu intencjonalnie angażować uczniów w proces uczenia się i wspólnego rozwiązywania problemów. To także człowiek, który jest świadomy swoich wyobrażeń, aspiracji i nadawanych wartości różnym aspektom życia, doświadczeniom osobistym i społecznym. To też ten, który ciągle poznaje nowe i z namysłem refleksyjnie je ocenia i włącza w swoje doświadczenie [Lubowiecka 2002, s. 16].

Nauczyciel musi być twórczy, gotowy do zmiany, wykształcony, chętny do rozwiązywania problemów, jakie niesie praca z uczniami. Tymczasem przygotowanie zawodowe nauczycieli ciągle budzi wiele wątpliwości i bywa przedmiotem krytyki.

Aby edukacja nauczycielska odpowiadała wymaganiom rzeczywistości i gwarantowała rzetelne przygotowanie merytoryczne i pedagogiczne, w Europie podjęto dyskusję nad przygotowaniem zawodowym nauczycieli. Kwestie te podnoszono w minionej dekadzie wielokrotnie. Przykładem mogą tu być konkluzje z posiedzenia Rady Europejskiej w Lizbonie w dniach 23–24 marca 2000 roku, w których podkreślono, że inwestowanie w kapitał ludzki w zasadniczy sposób wpływa na miejsce Europy

w gospodarce opartej na wiedzy, i w których wezwano państwa członkowskie, by „podjęły działania zmierzające do usunięcia przeszkód ograniczających mobilność nauczycieli oraz do przyciągnięcia do zawodu nauczyciela osób o wysokim poziomie wykształcenia” [*Konkluzje z posiedzenia Rady Europejskiej*].

Podobnie w programie prac „Edukacja i szkolenie 2010” – *Poprawa jakości kształcenia i szkoleń nauczycieli i instruktorów* – zwraca się uwagę na znaczenie zachęcania osób mających silną motywację i wysokie kwalifikacje do podejmowania pracy w zawodzie nauczyciela i do pozostania w tym zawodzie; określenia umiejętności, które umożliwią nauczycielom sprostanie zmieniającym się potrzebom społeczeństwa; tworzenia warunków, które pomogą nauczycielom przejść przez etap kształcenia i doskonalenia zawodowego, a także przyciągania do zawodu nauczyciela i instruktora kandydatów posiadających doświadczenie zawodowe w innych dziedzinach. Konkluzje te odnoszą się do nauczycieli kształcenia ogólnego i nauczycieli kształcenia zawodowego. W tym celu opracowano także **definicję nauczyciela**, według której nauczycielem jest osoba, która posiada uznany status nauczyciela (lub równoważną pozycję), zgodnie z ustawodawstwem i praktyką danego państwa członkowskiego. Definicja ta nie obejmuje osób zatrudnionych poza formalnym systemem kształcenia i szkoleń, ponieważ zadania przez nie wykonywane mają inny charakter i kontekst [*Edukacja w Europie*].

Także w *Rezolucji Rady z dnia 27 czerwca 2002 r. w sprawie uczenia się przez całe życie*, zwrócono się do państw członkowskich o poprawienie jakości kształcenia i szkoleń nauczycieli biorących udział w procesie uczenia się przez całe życie, tak aby nabyli oni umiejętności niezbędne w społeczeństwie wiedzy [*Rezolucja Rady*].

Podobnie w *Konkluzjach Rady z dnia 14 listopada 2006 r. w sprawie skuteczności edukacji i szkoleń i równego dostępu do nich* stwierdzono, że

motywacja, umiejętności i kompetencje nauczycieli, szkoleniowców, pozostałego personelu nauczającego oraz poradnictwo i pomoc społeczna, a także jakość zarządzania szkołami są kluczowymi czynnikami przyczyniającymi się do osiągnięcia wysokiej jakości wyników w nauce [oraz że] starania personelu nauczającego powinny być wspierane przez ciągłe doskonalenie umiejętności zawodowych.

Zaznaczono, że potrzebni są wysoko wykwalifikowani nauczyciele ustawicznie doskonalący swoje umiejętności zawodowe [*Konkluzje Rady z dnia 14 listopada 2006*].

Kwestie kształcenia nauczycieli znalazły swoje miejsce również w dokumentach odnoszących się do kształcenia ustawicznego. Kraje UE ustanowiły pro-

gram działań w zakresie uczenia się przez całe życie, który w ramach swojego komponentu, programu Comenius, przewiduje poprawę jakości i zwiększanie europejskiego wymiaru kształcenia nauczycieli. Ogłoszono tę kwestię mocą *Decyzji nr 1720/2006/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 listopada 2006 r.* Także *Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie* określa minimalny zakres wiedzy, umiejętności i postaw, które każdy uczeń powinien nabyć przed ukończeniem kształcenia i szkoleń, aby móc funkcjonować w społeczeństwie wiedzy, i które ze względu na swój przekrojowy charakter wymagają zacieśnienia współpracy między nauczycielami i zwiększenia ich pracy zespołowej oraz zastosowania w nauczaniu podejścia wykraczającego poza tradycyjne ramy [*Zalecenie Parlamentu Europejskiego*].

Jednak najpełniej do kwestii kształcenia nauczycieli odnoszą się dwa najnowsze dokumenty, ogłoszone przez UE w 2007 i 2009 roku. Pierwszy z nich, *Konkluzje Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie na temat poprawy jakości kształcenia nauczycieli* podkreśla wyraźnie, że wysoka jakość nauczania to warunek, od którego zależą wysokiej jakości kształcenie i szkolenia, a one z kolei stanowią zasadniczy czynnik warunkujący w dłuższej perspektywie – w powiązaniu z innymi stosownymi obszarami polityki, takimi jak polityka gospodarcza i społeczna oraz badania naukowe – europejską konkurencyjność oraz umiejętność tworzenia większej liczby miejsc pracy i pobudzania wzrostu gospodarczego zgodnie z celami strategii lizbońskiej. Co równie istotne, nauczyciele świadczą usługi o dużym znaczeniu społecznym – odgrywają zasadniczą rolę, umożliwiając ludziom odkrywanie i rozwijanie talentów, wykorzystywanie potencjału w zakresie rozwoju osobistego i wysokiej jakości życia, a także pomagając im w zdobywaniu szerokiej wiedzy oraz umiejętności i kluczowych kompetencji przydatnych im jako obywatelom w życiu osobistym, społecznym i zawodowym.

Bardzo ważnym czynnikiem jest umiejętność sprostania przez nauczycieli wyzwaniom związanym z coraz większym zróżnicowaniem społecznym i kulturowym z jakim spotykają się w szkołach. Ma ona zasadnicze znaczenie dla tworzenia sprawiedliwszych systemów edukacji i dla czynienia postępów w zapewnianiu wszystkim równych szans. Natomiast kształcenie i szkolenie nauczycieli to zasadniczy element modernizacji europejskich systemów kształcenia i szkoleń, a państwa członkowskie powinny uznać za priorytet poprawę jakości edukacji nauczycieli na wszystkich etapach ich kariery zawodowej.

W omawianym dokumencie zaznacza się wyraźnie, że zachodzące w społeczeństwie liczne zmiany o charakterze społecznym, kulturowym, gospodar-

czym i technologicznym stawiają przed zawodem nauczyciela nowe wyzwania oraz wywołują potrzebę wypracowania takiego podejścia do nauczania, które w większym stopniu będzie się skupiać na kompetencjach i jednocześnie położy silniejszy nacisk na wyniki w nauce. Coraz częściej oczekuje się, że uczniowie w trakcie zdobywania kompetencji mających w życiu kluczowe znaczenie, w większym stopniu opanują umiejętność samodzielnej nauki i wezmą na siebie odpowiedzialność za proces uczenia się. Ponadto zdarza się, że uczniowie w obrębie jednej klasy pochodzą z coraz bardziej zróżnicowanych środowisk, a ich umiejętności są zdecydowanie różnorodne. Aby umożliwić nauczycielom dostosowywanie metod nauczania do zmieniających się potrzeb uczniów, należy zapewnić im możliwość regularnego doskonalenia umiejętności już posiadanych lub nabywania nowych.

Nowe wyzwania, przed którymi stają nauczyciele, wiążą się nie tylko z koniecznością tworzenia nowych warunków uczenia się i z koniecznością wypracowywania nowych podejść do kwestii nauczania, lecz także z potrzebą wysokiego poziomu profesjonalizmu. W związku z faktem, że szkoły stają się coraz bardziej samodzielne i otwarte, nauczyciele w coraz większym stopniu stają się odpowiedzialni za treść, organizację i monitorowanie procesu uczenia się, oraz za własny rozwój zawodowy na kolejnych etapach kariery. To z kolei powoduje, że przed instytucjami kształcenia i osobami kształcącymi nauczycieli oraz szkołami pojawiają się nowe wyzwania związane z opracowywaniem lub realizacją programów przeznaczonych zarówno dla osób przygotowujących się do zawodu nauczyciela, jak i dla osób już pracujących w tym zawodzie. Aby systemy kształcenia nauczycieli mogły sprostać tym wyzwaniom, należy zwiększyć koordynację między różnymi etapami kształcenia – od kształcenia, przez dodatkowe wsparcie ułatwiające start w zawodzie (staż), po doskonalenie zawodowe. Co więcej, konieczna jest z jednej strony zachęta dla nauczycieli do stałego podnoszenia umiejętności na kolejnych etapach kariery zawodowej, a z drugiej – podejmowanie działań, które zagwarantują, że doskonalenie zawodowe będzie dostosowane do potrzeb nauczycieli zarówno pod względem jakości, jak i ilości szkoleń.

W związku z powyższym w przedstawionym dokumencie zaleca się państwu członkowskim podjęcie takich starań, aby nauczyciele:

- posiadali wyższe wykształcenie, które w równym stopniu opiera się na studiach naukowych i na praktyce w zakresie nauczania;
- posiadali specjalistyczną wiedzę z zakresu wykładanych przez siebie przedmiotów oraz niezbędne umiejętności pedagogiczne;

- na początku kariery zawodowej mieli dostęp do efektywnych programów wsparcia ułatwiających start w zawodzie;
- na wszystkich etapach kariery zawodowej mieli dostęp do stosownej opieki doświadczonych nauczycieli;
- na wszystkich etapach kariery zawodowej byli zachęceni do weryfikowania swoich potrzeb szkoleniowych oraz do zdobywania nowej wiedzy, nowych umiejętności i kompetencji poprzez uczenie się formalne, nieformalne i pozaformalne, w tym wymiany i praktyki za granicą.

Należy także:

- dołożyć starań, aby nauczyciele pełniący funkcje kierownicze i posiadający umiejętności i doświadczenie w zakresie nauczania mieli dostęp do wysokiej jakości szkoleń dotyczących zarządzania szkołą oraz rozwijających umiejętności kierownicze;
- dążyć do zapewnienia skoordynowanej, spójnej, dysponującej odpowiednimi zasobami i cechującej się odpowiednią jakością oferty kształcenia, wsparcia ułatwiającego start w zawodzie i dalszego rozwoju zawodowego nauczycieli;
- rozważyć możliwość podjęcia działań służących podniesieniu poziomu kwalifikacji i poziomu praktycznego doświadczenia, których wymaga się od nowo zatrudnianych nauczycieli;
- dbać, aby nauczyciele zajmujący się kształceniem zawodowym posiadali wysokie kwalifikacje w nauczanej dziedzinie i odpowiednie kwalifikacje pedagogiczne.

W dalszej kolejności należy promować na etapie kształcenia nauczycieli, etapie wsparcia ułatwiającego start w zawodzie i na dalszych etapach ustawicznego rozwoju zawodowego nabywanie kompetencji, które umożliwią nauczycielom:

- przekazywanie kompetencji przekrojowych, takich jak kompetencje przedstawione w zaleceniu w sprawie kompetencji kluczowych,
- tworzenie w szkołach bezpiecznej i przyjaznej atmosfery opartej na wzajemnym szacunku i na współpracy,
- skuteczne uczenie w klasach zróżnicowanych pod względem społecznym i kulturowym, obejmujących uczniów o zróżnicowanych potrzebach i zdolnościach, w tym uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych,
- bliską współpracę z innymi nauczycielami, rodzicami i z szerszymi kręgami społeczeństwa,
- udział w organizacji działania szkoły lub ośrodka szkoleniowego, w których są zatrudnieni,

- zdobywanie nowej wiedzy oraz stosowanie innowacyjnych rozwiązań przez rozwijanie umiejętności wyciągania wniosków z doświadczeń i stosowanie ich w praktyce,
- korzystanie z technologii informacyjno-komunikacyjnych na użytek wykonywania swoich różnorodnych zadań oraz na użytek ustawicznego rozwoju zawodowego,
- samodzielną naukę na kolejnych etapach kariery zawodowej.

Państwa członkowskie powinny wspierać w odpowiedni sposób instytucje kształcenia nauczycieli oraz osoby ich kształcące, umożliwiając im w ten sposób opracowywanie innowacyjnych rozwiązań w odpowiedzi na nowe wyzwania związane ze szkoleniem nauczycieli. Powinny także wspierać programy mobilności skierowane do nauczycieli, osób przygotowujących się do zawodu nauczyciela oraz osób kształcących nauczycieli, które mają w znacznym stopniu pomóc w ich rozwoju zawodowym, przyczynić się do lepszego zrozumienia różnic kulturowych, a także zwrócić uwagę na europejski wymiar nauczania oraz podejmować odpowiednie działania, dzięki którym nauczanie stanie się bardziej atrakcyjną ścieżką zawodową [*Konkluzje Rady i przedstawicieli rządów*].

Najnowsze, wiążące i mające szczególne znaczenie dla jakości kształcenia nauczycieli zapisy znalazły się w *Konkluzji Rady z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół*. Podkreślono tam, że:

1. Od wiedzy, umiejętności i zaangażowania nauczycieli oraz od jakości kierowania szkołami w największym stopniu zależy, czy uda się osiągnąć wysokie jakościowo efekty edukacyjne. Dobre nauczanie oraz umiejętność inspirowania wszystkich uczniów do jak najlepszej realizacji potencjału mogą na trwałe pozytywnie zaważyć na przyszłości młodych ludzi. Dlatego do istotnych zadań należy nie tylko zadbanie o to, by zatrudniani nauczyciele i kadra kierownicza szkół cechowali się jak najlepszymi kwalifikacjami i byli jak najlepiej przygotowani do wypełniania swoich zadań, lecz także zapewnienie nauczycielom wszystkich szczebli najpierw jak najlepszego kształcenia, a następnie doskonalenia zawodowego. To z kolei przyczyni się do podniesienia statusu i zwiększenia atrakcyjności tego zawodu.

2. Programy edukowania nauczycieli – kluczowe zarówno dla przygotowania nauczycieli i kadry kierowniczej szkół do wykonywania obowiązków, jak i dla ich doskonalenia zawodowego – muszą cechować się wysoką jakością, odpowiadać zapotrzebowaniu i w równej mierze opierać się na rzetelnych badaniach akademickich, jak i na szerokim doświadczeniu praktycznym. Ważne

jest, by kształcenie nauczycieli, wsparcie ułatwiające start w zawodzie (staż) i doskonalenie zawodowe traktować jako spójną całość.

Zwrócono także uwagę na fakt, że pierwsze miejsce pracy, do którego nauczyciel trafia po zakończeniu kształcenia, jest szczególnie ważne dla jego motywacji, osiągnięć i rozwoju zawodowego. Początkujący nauczyciele mogą mieć problemy z dostosowaniem się do realiów szkoły i z zastosowaniem w praktyce swojego wykształcenia. Ostatecznie wielu z nich rezygnuje nawet z kariery nauczyciela – z dużą szkodą dla siebie i dla społeczeństwa. Liczne krajowe i międzynarodowe badania dowodzą jednak, że zjawisko to można ograniczyć, jeżeli wprowadzi się usystematyzowane programy wsparcia dla wszystkich początkujących nauczycieli. Mogą one być przydatne także dla nauczycieli powracających do zawodu. W trakcie kształcenia, nawet najdoskonalszego, nauczyciele nie nabędą wszystkich kompetencji, których będą potrzebować w trakcie kariery zawodowej. Wymagania wobec nauczycieli szybko się zmieniają, co sprawia, że należy wypracować nowe podejścia. Aby naprawdę skutecznie nauczać oraz umieć sprostać uczniowskim potrzebom, które w świecie szybkich zmian społecznych, kulturowych, gospodarczych i technicznych wciąż ewoluują, nauczyciele muszą myśleć także o swoich potrzebach edukacyjnych – w kontekście indywidualnego środowiska szkolnego i brać większą odpowiedzialność za własne uczenie się przez całe życie w celu uaktualniania i rozwijania wiedzy i umiejętności. Istnieją jednak dowody na to, że część nauczycieli ma wciąż zbyt mało okazji do uczestnictwa w programach doskonalenia zawodowego, a znaczna liczba tych, którzy taką okazję mają, sądzi, że programy te nie zawsze dostatecznie odpowiadają ich indywidualnym potrzebom i stojącym przed nimi wyzwaniom.

Jednym z najważniejszych czynników, które kształtują ogólne warunki nauczania i uczenia się, rozbudzają aspiracje uczniów, rodziców i pracowników oraz dają im wsparcie, a tym samym przyczyniają się do lepszych wyników nauczania jest skuteczne kierowanie szkołą. Dlatego jednym z najistotniejszych zadań jest dopilnowanie, by kadra kierownicza szkół posiadała lub mogła rozwijać zdolności i cechy potrzebne do sprostania rosnącej liczbie zadań, które przed nią stają. Równie ważne jest to, by kadra kierownicza szkół nie była przeciążana zadaniami administracyjnymi, ale koncentrowała się na sprawach zasadniczych, np. na jakości uczenia się, programie nauczania, kwestiach pedagogicznych oraz osiągnięciach, motywacji i rozwoju pracowników. Nauczycielom wszystkich szczebli, w tym kadrze kierowniczej szkół, duże korzyści mogłyby przynieść: większa mobilność w celach edukacyjnych oraz częstsze tworzenie sieci współpracy, gdyż odgrywają one istotną rolę w podnoszeniu jakości syste-



mów i instytucji edukacyjnych i szkoleniowych oraz w zwiększaniu ich otwartości, dalekowzroczności, dostępności i skuteczności.

Podkreśla się wyraźnie, że choć europejskie systemy edukacyjne w wielu aspektach się różnią, łączy je wspólna potrzeba przyciągnięcia do zawodu i zatrzymania w nim nauczycieli i kadry kierowniczej o jak najlepszych kwalifikacjach, którzy pomogą uzyskać jak najlepsze efekty edukacyjne. Należy więc z dużą troską i uwagą określać pożądany profil przyszłych nauczycieli i przyszłej kadry kierowniczej szkół, wybierać ich i przygotowywać do wypełniania zadań. W związku z tym programy edukowania nauczycieli powinny cechować się wysoką jakością, być oparte na faktach i dostosowane do zapotrzebowania. Osoby odpowiedzialne za szkolenie nauczycieli – a w szczególności za szkolenie osób kształcących nauczycieli – powinny dysponować dużą wiedzą akademicką oraz posiadać rzetelne doświadczenie w nauczaniu i kompetencje potrzebne, by skutecznie nauczać. Należy także poczynić starania, aby instytucje edukujące nauczycieli skutecznie współpracowały z jednej strony z osobami prowadzącymi badania pedagogiczne w innych instytucjach szkolnictwa wyższego, a z drugiej – z kadrami kierowniczą szkół.

W związku z powyższym Parlament i Rada Europejska zwracają się do państw członkowskich by:

1. Podjęły dalsze działania sprawiające, że do zawodu nauczyciela trafiać będą i pozostawać w nim osoby o jak najlepszych kwalifikacjach oraz, że nauczyciele będą uzyskiwać dostateczne przygotowanie i wsparcie pomagające im skutecznie wypełniać obowiązki.
2. Dokonały stosownych ustaleń przewidujących, że każdy początkujący nauczyciel w pierwszych latach kariery zawodowej będzie uczestniczył w programie stażowym obejmującym wsparcie zawodowe i osobiste.
3. Przewidziały regularną weryfikację indywidualnych nauczycielskich potrzeb z zakresu doskonalenia zawodowego – określaną na podstawie samooceny i/lub oceny zewnętrznej – oraz stwarzały dostatecznie dużo możliwości doskonalenia zawodowego zaspokajającego te potrzeby, a w konsekwencji mającego pozytywny wpływ na wyniki uczniów.
4. Aktywnie propagowały możliwość uczestnictwa w programach wymian i mobilności zarówno na szczeblu krajowym, jak i międzynarodowym oraz wspierały uczestnictwo w takich programach – w celu znacznego zwiększenia odsetka nauczycieli i kadry kierowniczej szkół w nich uczestniczących.
5. Zweryfikowały zadania kadry kierowniczej szkół oraz sposoby zapewniania jej wsparcia – z myślą zwłaszcza o tym, by zmniejszyć obciążenia admini-

stracyjne na niej spoczywające i pozwolić jej skupić się na kształtowaniu ogólnych warunków nauczania i uczenia się i na dbaniu o lepsze wyniki nauczania.

6. Zadbały o wysokiej jakości ofertę rozwijania wiedzy, umiejętności i postaw skierowaną do przyszłych i obecnych nauczycieli oraz o ofertę rozwijania – na przykład za pomocą specjalnych programów – wiedzy, umiejętności i postaw potrzebnych do skutecznego kierowania szkołami [*Konkluzje Rady z dnia 26 listopada 2009*].

Przedstawione w analizowanych dokumentach nadrzędne zasady dotyczące organizacji, programu i procesu kształcenia i doksztalcania nauczycieli, a proponowane dla wszystkich krajów członkowskich wydają się być słuszne i jak najbardziej zasadne. Szkoła, uczniowie, a nawet wiedza nieustannie zmieniają swoje oblicze. Nauczyciel musi być do tych zmian przygotowany, musi też umieć je przewidzieć. Stąd im wyższa jakość kształcenia nauczycieli i im bardziej spójny system w zakresie ich kwalifikacji, umiejętności i kompetencji, tym większa efektywność pracy. Pozostaje jedynie pytanie, na ile narodowe systemy kształcenia nauczycieli sprostają wyznaczonym zadaniom. Najbliższe lata pozwolą z pewnością na uzyskanie tej odpowiedzi.

## BIBLIOGRAFIA:

- Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 listopada 2006 r. nr 1720/2006/WE. Edukacja w Europie. Różne systemy kształcenia i szkolenia wspólne cele do 2010 roku.* Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej C 142 z 14.6.2002.
- Lubowiecka J., 2002, *Wielowymiarowe konteksty zawodowej roli nauczyciela*, w: *Nauczyciel i uczeń w przestrzeniach szkoły*, red. M. Nowicka, Olsztyn.
- Konkluzje Rady z dnia 14 listopada 2006 r. w sprawie skuteczności edukacji i szkoleń i równego dostępu do nich*, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej C 298 z 8.12.2006.
- Konkluzje Rady z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół*, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej (2009/C 302/04).
- Konkluzje Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie na temat poprawy jakości kształcenia nauczycieli*, Nr 14413/07.
- Konkluzje z posiedzenia Rady Europejskiej w Lizbonie w dniach 23–24.03.2000*, Dok. SN 100/1/00 REV 1.
- Rezolucja Rady z dnia 27 czerwca 2002 r. w sprawie uczenia się przez całe życie*, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej C 163 z 9.7.2002.

*Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 394 z 30.12.2006.*

## Summary

A discussion has been commenced in Europe about teacher occupational training which should comply with present-day requirements and guarantee a reliable academic and pedagogic preparation. The aim of the article is the presentation of the main directions of EU educational policy within the range of teacher training and development. The programme of study “Education and training 2010” – *The Improvement of the quality of the education and training of teachers and instructors* – turns attention to persons who have a strong in-service motivation and the need for the development of competences that enable teachers to cope with changing social needs, and the creation of conditions that will help to go through the stage of education and in-service training, as well as recruitment of candidates to teaching profession. However, the two latest documents, announced by the EU in 2007 and 2009 refer most comprehensively to teacher training. The first one, *Conclusions of the Council and of the Representatives of the Governments of assembled in the Council to develop a common understanding of success factors for the Improvement of the Quality of Teacher Education* describes clearly that a high quality of education is the condition for a high quality of training. The latest binding recommendations are contained in the *Conclusion of the Council* from 26 November 2009 concerning in-service training of teachers and the managerial cadre of schools. It is underlined, amongst others, that the knowledge, skills and the commitment of teachers as well as the ability of school management mostly determine the quality of educational effects. The mentioned documents indicate univocally that teachers must possess comprehensive qualifications; they should be prepared to changes occurring in the contemporary world, and they must also predict them. Hence, the higher quality of teacher training and the more coherent system of qualification, skills and competence assessment, the greater is the efficiency of teachers’ work.